

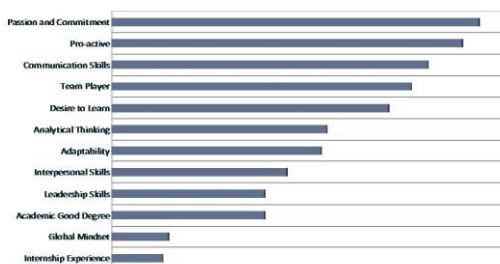
# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Masa perkuliahan diwarnai dengan berbagai aktivitas pengembangan diri, baik secara akademik maupun non-akademik. Kegiatan akademik berupa aktivitas belajar mengajar mengembangkan *hard skills* mahasiswa/i. *Hard skills* yang di dapatkan dari aktivitas belajar mengajar seperti kemampuan teknis dalam bidang ilmu sains, olahraga, seni, psikologi, dll. Sedangkan kegiatan non-akademik berupa aktivitas organisasi kemahasiswaan atau ORMAWA. Kegiatan ORMAWA berupa seminar, lomba, *workshop*, dan *study tour* untuk mengembangkan *soft skills* mahasiswa/i. Selain itu masih terdapat banyak kegiatan lain seperti kegiatan yang diadakan oleh fakultas. Berdasarkan Badan Pusat Statistik Indonesia pada tahun 2015 terdapat 5.896.419 mahasiswa/i dari 3.225 Universitas yang ada di Indonesia. Mereka mengisi hari-hari perkuliahan dengan kegiatan-kegiatan tersebut. Namun tidak sedikit pula mahasiswa/i yang tidak memanfaatkan kesempatan untuk mengembangkan diri dan memilih berfokus pada dunia akademik saja.

Mengembangkan *hard competency* (*knowledge, hard skills* dan *soft skills*) dan *soft competency* sangatlah penting dilakukan oleh mahasiswa (Wahyudi, 2015). *Soft competency* dan *hard competency* dapat di perumpamakan sebagai gunung es. *Hard competency* nampak diatas dan *soft competency* berada dibawah. *Hard competency* nampak diatas dikarenakan kemampuan teknis mudah diamati, karena dapat diukur. *Soft competency* sering kali tidak terlihat, namun penting dan berdampak penting ketika mahasiswa memasuki dunia kerja. Sedangkan penelitian dari National University of Singapore Career Center (2009) terhadap 101 perusahaan di Asia menunjukkan bahwa perusahaan semakin mencari lulusan dengan *soft competency* dan *soft skills* yang baik, selain capaian akademis.



### Bagan 1.1 Bagan kualitas *fresh graduate*

Dari Bagan 1.1. sangat jelas terlihat bahwa *hard competency* dan *soft competency* sangat penting bagi lulusan baru. *Soft skills* dan *soft competency* sangat mendominasi dibandingkan *hard skills*. Jadi sangat penting mengembangkan *soft competency* dan *soft skills* bagi mahasiswa agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik.

Universitas-universitas memiliki organisasi kemahasiswaan untuk mendukung kemampuan mahasiswa memiliki *soft skills* dan *soft competency*. Mahasiswa/i yang aktif selama perkuliahan harus mampu membagi waktunya mengikuti berbagai aktivitas yang ada, dari mengerjakan tugas sampai merancang dan menjalankan acara.

Mahasiswa/i di Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya juga mengalami hal tersebut. Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya memiliki 48 ORMAWA yang tersebar di tiga kampus, yaitu Dinoyo, Pakuwon, dan Kalijudan. ORMAWA ini termasuk tingkat fakultas dan tingkat universitas. Dimana setiap ORMAWA memiliki kegiatan yang berbeda-beda.

Data awal yang didapatkan dari salah satu ketua ORMAWA di Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya menyebutkan bahwa :

*“Komitmen organisasi merupakan masalah yang sering terjadi di ORMAWA saya, kemauan untuk bekerja lebih untuk organisasi, kadang jobdesc yang diberikan misalnya konsum, sekretaris setelah proposal selesai sudah tidak mau mengurus lagi. Hari H hanya registrasi dan notulensi tidak mau bantu mikir*

*jalannya acara. Konsumsi hanya beli konsumsi setelah itu tidak bantu lagi. Meluangkan waktu untuk rapat, tidak mau mengorbankan beberapa hal yang kurang penting (kerja kelompok) tidak mau berkomunikasi dengan kelompok, langsung bilang tidak bisa. Ada yang memiliki urusan kerjaan malah mencoba izin terlebih dahulu ke atasan. Kemauan untuk lanjut di ORMAWA pada awal tidak muncul, namun akhir – akhir sudah ada.”*

(R, Ketua BPMF Psikologi 2018)

Hal ini menunjukkan bahwa masalah komitmen organisasi terindikasi terjadi di ORMAWA Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya, sedangkan komitmen organisasi merupakan salah satu aspek yang membuat organisasi berhasil. (Schultz & Schultz, 2006). *Affective Commitment* dalam hal berbuat lebih untuk organisasi tidak muncul, misalnya membantu berpikir jalannya acara, berpendapat saat ada masalah ketika hari pelaksanaan kegiatan. *Continuance Commitment* dan *normative commitment* tidak terlihat seperti kemauan untuk lanjut di organisasi periode berikutnya membantu angkatan baru. Tidak ada pertimbangan dampak yang akan muncul ketika dia yang berpengalaman tidak lanjut periode berikutnya.

*“Cukup susah untuk menggerakan teman – teman organisasi. Banyak anak yang pasif dalam bekerja maupun diskusi serta rapat, sehingga sampai saat ini ada beberapa anggota yang terpaksa harus dinonaktifkan”*

(G, Menteri Kementerian SDM 2018)

*“Kemauan untuk bekerja lebih dalam organisasi masih kurang, apabila diminta untuk mengerjakan sesuatu tanpa tatap muka secara langsung pasti tidak akan dikerjakan. Cukup sulit untuk menggerakan mereka melakukan pekerjaan diluar tugas mereka biasanya.”*

(L, Ketua BPMF Teknik 2018)

Data diatas diambil dari ketiga kampus UKWMS, dan semakin menguatkan indikasi bahwa komitmen organisasi di ORMAWA UKWMS memiliki masalah.

Dalam mengikuti organisasi kemahasiswaan atau ORMAWA dibutuhkan komitmen organisasi dari setiap individu agar dapat berproses bersama di organisasi kemahasiswaan dan menjalani

perkuliahan secara seimbang. Mengikuti seluruh kegiatan ORMAWA dan juga mendapatkan nilai diatas rata-rata.

Komitmen organisasi menurut Luthans (2002) dorongan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, kemauan untuk mengerahkan usaha yang tinggi untuk kepentingan organisasi, kepercayaan yang pasti, dan penerimaan nilai serta tujuan dari organisasi. Komitmen melebihi loyalitas dilihat dari segi kontribusi (Miner, 1992). Sedangkan menurut Spector (2012) komitmen organisasi merupakan suatu kesetiaan, kepercayaan, dan loyalitas yang dimiliki seorang individu terhadap organisasi. Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan dorongan untuk loyal, dan terlibat aktif dalam usaha mencapai kepentingan organisasi. Apabila tidak memiliki komitmen, keterlibatan pada suatu organisasi juga akan menjadi terminimalisirkan. Penghalang yang ada tidak dapat ditembus, *passion*, dampak, dan kesempatan akan hilang. (Maxwell, dalam Starnes & Truhon; n.d.). Adanya komitmen dalam diri mahasiswa, perkuliahan dan kegiatan organisasi akan dapat berlangsung bersamaan secara seimbang.

Menurut Schultz dan Schultz (2006) salah satu faktor yang menyebabkan jatuhnya organisasi ialah menurunnya rasa keterlibatan anggota untuk berkontribusi memajukan organisasi. Sedangkan perasaan tersebut yang akan membentuk komitmen organisasi (Meyer dan Allen, 1991 dalam Landy dan Conte, 2004).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu usia, watak, kepemilikan dalam organisasi, desain pekerjaan, gaya kepemimpinan, dan nilai dalam organisasi. Starnes dan Truhon (n.d) juga menjelaskan lebih jauh lagi mengenai faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Mereka menjelaskan faktor dari komitmen organisasi dibagi atas karakteristik personal, sikap kerja, karakteristik pekerjaan, dan relasi dengan rekan kerja serta atasan. Karakteristik personal meliputi lama bekerja, gender, pendidikan, persepsi mengenai kompetensi, dan *work ethic*. Sikap kerja meliputi kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* (OCB). Karakteristik pekerjaan meliputi level pekerjaan, tantangan yang diberikan, serta pembagian dan penjelasan peran.

Sedangkan relasi dengan rekan kerja serta atasan meliputi *group cohesiveness*, dan *leadership*.

Berdasarkan data diatas salah satu faktor menurut Starnes dan Truhon (n.d) yang mempengaruhi komitmen organisasi, salah satunya ialah persepsi mengenai kompetensi yang dimiliki. Semakin tinggi seseorang mempersepsikan kompetensi mereka terdapat kecenderungan komitmen organisasi yang dimiliki juga besar. Hal ini dikarenakan individu tersebut memiliki kesadaran untuk mengembangkan diri melalui organisasi tersebut. Penjelasan diatas sesuai dengan pengertian kecerdasan emosi (*Emotional Intelligence*). Dimana kecerdasan emosi (menurut Goleman, 1998) merupakan kemampuan untuk memahami diri sendiri atau orang lain dengan menggunakan perasaannya untuk dapat membantu pikiran dan tindakan. Kemampuan untuk memahami diri sendiri merupakan salah satu aspek dari kecerdasan emosi. Pemahaman tentang diri sendiri merupakan pengetahuan tentang kekuatan-kekuatan yang individu miliki termasuk kompetensi.

Pernyataan diatas didukung oleh hasil penelitian Aghdasi, Kiamanesh, dan Ebrahim (2011) bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan emosi dengan komitmen organisasi. Shafiq dan Rana (2016) juga mengungkapkan bahwa kecerdasan emosi memiliki hubungan positif yang signifikan dengan komitmen organisasi. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosi yang dimiliki, semakin tinggi pula komitmen organisasi yang dimiliki.

*““Bergabung di organisasi ingin mencari pengalaman, kalau misalnya nyaman saya akan bekerja 100%. Tapi merasa orang-orang di organisasi baik namun tidak cocok dengan cara bekerja saya. Tidak cocok karena mereka terlalu dominan, sedangkan saya tipe kerja santai tapi beres. Namun saya kurang bisa berhubungan dengan orang lain. Saya masih merasa sungkan dengan kakak angkatan, sehingga komunikasinya susah. Namun mereka akan membantu ketika ada masalah. Keberadaan saya juga diakui oleh mereka. Awalnya saya tidak kepikiran akan rapat setiap minggu, saya merasa kesulitan membagi waktu. Mengingat semester ini banyak tugas dan juga harus rapat. Saya menjadi capek membagi waktu antara kuliah dan organisasi. Karena tidak mampu mengatur*

*waktu membuat motivasi saya menurun, sehingga semua keteteran. Saya tidak tau bisa menyalahkan organisasi ini karena akademik saya kurang. Saya mencoba harus bertanggung jawab atas tugas saya di organisasi.”*

(M, Anggota BPMF Psikologi 2018)

Berdasarkan data awal yang didapatkan, ketika kecerdasan emosi seseorang terindikasi buruk komitmen yang muncul dalam organisasi juga buruk. Data menunjukkan indikasi buruk dari aspek kecerdasan emosi yaitu pengaturan diri dan motivasi, dan kecakapan sosial.. Pengaturan diri yaitu mengatur waktu antara kuliah dan juga organisasi. Sehingga meninggalkan tanggung jawab di organisasi untuk urusan perkuliahan. Menyalahkan organisasi karena nilai akademik yang menurun. Sehingga hilangnya kepercayaan rekan – rekan dalam organisasi. Adaptasi perubahan ketika bergabung dengan organisasi. Individu harus menyediakan waktu untuk rapat setiap minggu, namun tidak terpenuhi. Aspek motivasi terindikasi buruk dikarenakan berkurangnya dorongan untuk berkerja lebih untuk organisasi, mengerjakan sesuai tugas yang diberikan. Optimisme dalam diri untuk menyelesaikan tugas kuliah dan tugas organisasi juga tidak muncul dalam diri individu yang terindikasi komitmennya tidak baik. Aspek kecakapan sosial tidak muncul berdasarkan data karena tidak dapat menjalin hubungan dengan baik dengan anggota organisasi. Ketidakmampuan ini terlepas suasana organisasi yang santai dalam bekerja, anggota yang membantu ketika ada masalah, dan keberadaan individu di akui oleh anggota lain. Individu tidak dapat bekerja sesuai kepentingan bersama, mengatasi keragaman ketika ia bekerja dengan anggota yang dominan.

Kecerdasan emosi sangat penting dimiliki oleh tiap individu. Hal ini di dukung oleh hasil penelitian Patton (1997) bahwa kesuksesan individu dalam organisasi dipengaruhi 80% oleh kecerdasan emosi, sedangkan dipengaruhi kecerdasan intelektual sebesar 20%. Hal tersebut didukung penelitian Harvard University bahwa peran kecerdasan intelektual dalam keberhasilan di dunia kerja berada diposisi kedua setelah kecerdasan emosi. Selain itu survey yang dilakukan oleh *American Society for Training and Development* (1997) membawa hasil empat dari antara lima perusahaan kini tengah mencoba menerapkan kecerdasan emosi

kepada para karyawannya, kebanyakan melalui pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja, dan proses seleksi. Data-data diatas menunjukkan pentingnya kecerdasan emosi dimiliki oleh individu sejak berkarya di organisasi kemahasiswaan. Mengingat *trend* organisasi saat ini berfokus pada kecerdasan emosi daripada kecerdasan intelektual (Patton, 1997).

Faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Starnes & Truhon (n.d.) ialah relasi dengan rekan kerja dan atasan. Relasi sendiri menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) merupakan hubungan, perhubungan dengan orang lain. Hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan akan membuat komitmen organisasi juga tinggi. Dalam dunia organisasi saat ini berkembang sebuah gerakan yang melibatkan peningkatan hubungan interpersonal sehingga berdampak positif terhadap kinerja dalam organisasi, hal ini sering disebut dengan *High Quality Connections* (HQC). Dengan adanya HQCs dalam dunia kerja akan membawa dua individu atau lebih menghasilkan keuntungan yang tinggi untuk organisasi (Cameron dan Spreitzer, 2012).

Penelitian Dutton (dalam Dowden, 2014) menunjukkan adanya HQCs dapat meningkatkan fungsi kognitif, kreatifitas, dan menunjukkan perilaku belajar di organisasi. Dowden (2014) berpendapat bahwa HQCs memotivasi individu dalam organisasi untuk menunjukkan perilaku organisasi yang lebih tinggi, dimana perilaku yang tidak ternilai tersebut termasuk dalam perilaku melebihi dan di atas tugas yang diberikan organisasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan HQCs individu dalam organisasi dapat bekerja melebihi tuntutan yang ada dikarenakan hubungan tingkat tinggi dengan rekan kerja dan atasan. Hubungan yang terbangung bukan hanya sekedar hubungan rekan kerja, namun melebihi hal tersebut.

*“Kompak yang membuat saya berkomitmen dalam ORMAWA. Kompak di ORMAWA Fakultas saya karena ada 1 acara bersama. Angkatan bawah tidak kompak, sehingga angkatan saya 2015 harus kompak sebagai panutan. Ketika ada yang butuh bantuan kita bantu, meskipun bukan hanya kami yang mampu. Membantu satu sama lain. Rasa tanggung jawab sebagai anggota ORMAWA membuat kami mengajarkan kekompakan, dan memiliki inisiatif dalam diri.*

*Kompaknya suka bercanda, bercanda agak keras namun karena terbiasa sehingga tidak ada yang terluka. Bercanda itu membuat ORMAWA kami kompak. Kompak akan muncul dengan sendirinya. Proses bersama membuat kompak muncul, emosi negatif muncul ketika persiapan awal, namun ketika bekerja didominasi emosi positif berdasarkan profesionalisme. Dalam bekerja tetap diikuti bermain bersama.”*

(T, Anggota BPMFIKOM 2018)

Berdasarkan data diatas dapat dilihat aspek kesadaran akan orang lain, *impression of others*, *perspective taking*, *positive emotion*, *emotion contagion*, *respectful engagement*, *task enabling*, dan *play* dari HQCs terlihat muncul ketika ORMAWA berdinamika. HQCs terindikasi muncul di ORMAWA tersebut berdasarkan data yang didapat. Kesadaran akan orang lain ditunjukkan oleh kesadaran bahwa anggota ORMAWA dari angkatan 2016 kurang kompak, dan angkatan atas dengan senang hati menjadi role model. *Impression of others* dan *perspective taking* juga terlihat karena ketika bercanda yang agak keras, tidak ada pihak yang tersinggung. Hal tersebut menjadi pendorong terbangunnya kedekatan satu sama lain. *Positive emotion* dalam bekerja selalu muncul, profesionalisme yang mendorong munculnya perasaan positif ini. Sehingga seluruh anggota ikut menunjukkan *positive emotion* melalui *emotion contagion*. *Respectful engagement* juga muncul, bagaimana individu menghargai kemampuan orang lain namun tetap membantu ketika ada masalah yang merupakan bagian *task enabling* (membuatkan desain untuk acara, meskipun banyak individu yang mampu). Aspek *play* juga muncul ketika berdinamika, sehingga acara dapat berjalan dengan sukses dan tidak ada konflik saat evaluasi kegiatan. Berdasarkan wawancara tercipta emosi positif antar anggota pun, hasilnya ialah kekompakan dalam ORMAWA yang mendasari munculnya aspek – aspek HQC.

Berdasarkan uraian diatas terdapat dua faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu kecerdasan emosi (*Emotional Intelligence*) dan *high quality connections* (HQCs). Dimana HQCs sendiri belum banyak diteliti sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen. Penelitian terdahulu berfokus pada hubungan antar rekan kerja dan atasan. Sedangkan untuk kecerdasan



emosi penelitian terdahulu banyak dilakukan di organisasi profit. Belum ada penelitian kecerdasan emosi di lingkungan ORMAWA yang bersifat non-profit. Sedangkan seperti kita ketahui kecerdasan emosi memiliki peran penting dalam keberhasilan di dunia organisasi. Komitmen organisasi banyak dikaitkan dengan kepuasan kerja, dimana salah satu aspek kepuasan kerja ialah gaji yang diterima (organisasi profit). Belum ada penelitian komitmen organisasi di organisasi non-profit, meningkatkan komitmen organisasi terlepas gaji atau keuntungan yang diterima. Oleh karena itu peneliti ingin meneliti pengaruh kecerdasan emosi dan *high quality connections* terhadap komitmen organisasi pada organisasi mahasiswa Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.

## **1.2 Batasan Masalah**

Batasan masalah dalam penelitian menjelaskan batas-batas permasalahan yang akan diteliti. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini ialah :

- a. Kecerdasan Emosi dalam penelitian ini berfokus pada lima dimensi yaitu yang diungkapkan oleh Goleman (2000)
- b. *High Quality Connections* (HQC) dalam penelitian ini berfokus pada tiga dimensi yaitu yang diungkapkan Stephens, Heaphy, dan Dutton (dalam Cameron dan Spreitzer; 2012) yaitu Mekanisme Kognisi, Mekanisme Emosi, dan Mekanisme Perilaku.
- c. Partisipan dalam penelitian ini ialah seluruh anggota organisasi kemahasiswaan (ORMAWA) Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya sebanyak 48 ORMAWA.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah Bagaimana Pengaruh Kecerdasan Emosi dan *High Quality Connections* (HQC) terhadap Komitmen Organisasi pada Organisasi Kemahasiswaan Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah :

Tujuan mayor:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Kecerdasan Emosi dan *High Quality Connections* (HQC) terhadap Komitmen

Organisasi pada organisasi kemahasiswaan Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.

Tujuan minor:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Kecerdasan Emosi terhadap Komitmen Organisasi.
2. Untuk mengetahui Pengaruh *High Quality Connections* terhadap Komitmen Organisasi.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini dapat menjadi acuan referensi dalam bidang Psikologi, terutama Psikologi Positif pada bidang minat Psikologi Industri/Organisasi mengenai Kecerdasan Emosi, *High Quality Connections*, dan Komitmen Organisasi.

### **1.5.2 Manfaat Praktis**

a. Bagi Mahasiswa

- 1) Penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan akan pentingnya memiliki Kecerdasan Emosi ketika di dunia organisasi dan untuk persiapan di dunia kerja.
- 2) Penelitian ini untuk menambah wawasan akan pentingnya *High Quality Connections* (HQCs) dalam setiap organisasi. Sehingga dapat menjalin hubungan di tingkat yang lebih tinggi, agar dapat memberi kontribusi pada kinerja organisasi dan sebagai latihan kesiapan di dunia kerja.

b. Bagi Organisasi Kemahasiswaan

- 1) Penelitian ini dapat digunakan sebagai pemahaman pentingnya komitmen organisasi dimiliki oleh setiap individu dalam ORMAWA agar ORMAWA dapat berfungsi secara maksimal dalam mengembangkan *soft competency* mahasiswa.
- 2) Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi membangun komitmen dengan mengadakan program atau pelatihan untuk meningkatkan HQCs dan kecerdasan emosi sehingga kinerja ORMAWA meningkat.